

VIGIE

Juin 2019
n° 113

Rechercher

Archives

EDITO

Le projet de loi de transformation de la fonction publique a fait l'objet d'un accord entre députés et sénateurs en commission mixte paritaire (CMP)



Pour mémoire, le 28 mai 2019, le projet de loi de transformation de la fonction publique avait été largement adopté par l'Assemblée nationale ([Vigie n° 112 - Avril-Mai 2019](#)), avec une majorité de 351 voix contre 156.

Le 12 juin 2019, la commission des lois du Sénat, sous la présidence de M. Philippe Bas, avait ainsi examiné le rapport de Mme Catherine Di Folco et de M. Loïc Hervé sur le projet de loi comportant alors 54 articles. 154 amendements ont été adoptés par la commission sur les 450 déposés qui ont apporté des modifications substantielles au texte.

Le projet de loi, dans sa rédaction issue de la commission des lois, avait, par la suite, été discuté au Sénat en séances publiques du 18 au 27 juin. Les sénateurs avaient déposé 601 amendements, dont 92 amendements gouvernementaux afin notamment de rétablir certaines dispositions adoptées à l'Assemblée nationale.

A l'issue de cette deuxième étape de la procédure parlementaire, 125 amendements ont été adoptés dont 36 émanant du Gouvernement.

Parmi les amendements les plus notables soutenus par le Sénat figurent de nouvelles dispositions sur les employeurs territoriaux et sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Le deuxième alinéa de l'article 45 de la Constitution prévoit que : « Lorsque par suite d'un désaccord entre les deux assemblées, un projet ou une proposition de loi n'a pu être adopté après deux lectures par chaque assemblée ou, si le Gouvernement a décidé d'engager la procédure accélérée sans que les Conférences des présidents s'y soient conjointement opposées, après une seule lecture par chacune d'entre elles, le Premier ministre ou, pour une proposition de loi, les présidents des deux assemblées agissant conjointement, ont la faculté de provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire chargée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion. »

Ainsi, composée de sept députés et de sept sénateurs, désignés dans le respect de la configuration politique de chaque assemblée, la commission mixte paritaire (CMP) a examiné les 84 articles sur les 96 n'ayant pas été adoptés dans les mêmes termes par les deux assemblées.

Aux termes d'une discussion riche entre les députés et les sénateurs, la CMP, à laquelle le Gouvernement n'est pas représenté, a trouvé un accord sur le texte le 4 juillet. Celui-ci sera entériné par l'Assemblée nationale le 17 juillet puis par le Sénat le 24 juillet.

Vigie souhaite de bonnes vacances à ses lecteurs et abonnés et leur donne rendez-vous en septembre pour l'actualité juridique des mois de juillet août.

SOMMAIRE

Statut général et dialogue social

♦ La protection s'étend au travailleur ayant dénoncé une discrimination fondée sur le sexe subie par un autre travailleur ♦ La rémunération du fonctionnaire bénéficiant d'une décharge syndicale totale est déterminée en référence à l'emploi occupé avant d'être déchargé pour exercer un mandat ♦ Une sanction disciplinaire suspendue par le juge des référés a vocation à être appliquée au-delà de la période d'exécution initiale pour produire ses pleins effets ♦ Publication du rapport d'activité 2018 de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)

Recrutement et formation

♦ Réforme de l'obligation d'emploi des agents en situation de handicap dans la fonction publique ♦ Elargissement des recrutements au sein de la catégorie C relevant de la fonction publique de l'Etat ♦ Formation à la laïcité et aux valeurs de la République des aumôniers militaires, hospitaliers et pénitentiaires ♦ Versement des allocations pour la diversité dans la fonction publique : campagne 2019-2020 ♦ La préservation de la neutralité du service public ne peut justifier une décision uniquement fondée sur des motifs tirés de la vie privée de l'intéressé ♦ Le principe d'impartialité fait obstacle à ce que le directeur de thèse d'un candidat à un concours siège dans le jury ♦ Zoom sur l'emploi dans la fonction publique en 2017

Carrières et parcours professionnels

♦ Modification de certaines dispositions statutaires relatives aux personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'éducation nationale ♦ Mise en œuvre du PPCR au bénéfice des personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires ♦ Les fonctionnaires en disponibilité pour exercer une activité professionnelle bénéficient de leurs droits à l'avancement sous réserve de fournir des pièces justificatives ♦ Publication d'un rapport de la Cour des comptes sur l'affectation et la mobilité des fonctionnaires de l'État

Rémunérations, temps de travail et retraite

♦ Une indemnité forfaitaire de risques est attribuée aux personnels non médicaux affectés au sein d'une structure d'urgence ou d'un service mobile d'urgence et de réanimation (SMUR) ♦ En l'absence de texte le prévoyant, un fonctionnaire ne peut être rémunéré pour des tâches acceptées qui excéderaient son statut ♦ Publication d'un guide sur les dispositifs d'accompagnement indemnitaire des restructurations dans les services de l'État

Politiques sociales

♦ Publication d'un rapport de la DGAFP sur la lutte contre les discriminations ♦ Publication d'un rapport d'information parlementaire sur les congés bonifiés ♦ Publication d'un rapport d'information parlementaire sur la politique du handicap dans la fonction publique ♦ Publication d'un rapport d'information parlementaire sur l'impact financier de l'instauration de la journée de carence dans la fonction publique ♦ Zoom sur l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Encadrement supérieur

♦ Le juge de l'excès de pouvoir exerce un contrôle normal sur les nominations relevant du Président de la République subordonnées à des conditions fixées par des textes ♦ Bilan et pistes d'amélioration du dispositif de féminisation dans la haute fonction publique

Agents contractuels de droit public

♦ Le statut de fonctionnaire ne peut justifier des conditions d'emploi discriminatoires à l'égard des agents contractuels de droit public à durée déterminée placés dans une situation comparable ♦ Pour apprécier les six années de service effectif au titre de la CDIisation, les fonctions effectivement exercées priment sur celles indiquées sur le contrat ♦ Quels leviers justifient le recours au contrat dans la fonction publique ? ♦ Les évolutions du contrat dans les trois versants de la fonction publique

Légistique et procédure contentieuse

◆ Les recommandations du Défenseur des droits ne sont pas susceptibles de recours ◆ Il est possible de transiger dans un litige relatif à la mise à la retraite pour invalidité d'un fonctionnaire ◆ L'administration est responsable envers ses agents victimes de harcèlement moral, sous réserve d'engager une action récursoire contre les agents fautifs ◆ La responsabilité fautive de l'Etat peut être recherchée en complément de l'octroi d'une pension d'invalidité en cas de faute commise dans l'organisation ou le fonctionnement du service ◆ Précisions sur la présentation des pièces jointes groupées par l'application Télérecours ◆ La résolution du Sénat renforçant les capacités de contrôle de l'application des lois est déclarée conforme à la Constitution ◆ Le délai de recours contentieux n'est pas opposable au requérant qui conteste une décision non définitive en raison du comportement de l'administration ◆ La jurisprudence Czabaj n'est pas applicable en matière indemnitaire dans le cadre d'un recours en responsabilité engagé contre l'administration ◆ Portée et limites de la jurisprudence Czabaj ◆ Refonte du statut de la circulaire administrative instauré par la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 (loi ESSoC) ◆ Publication du rapport public 2019 du Conseil d'Etat ◆ Publication du bilan d'activité 2018 du Conseil d'Etat

Transformation publique

◆ Le Premier ministre dégage des axes de réforme pour réorganiser l'administration déconcentrée ◆ Le Premier ministre dégage des axes de réforme pour transformer les administrations centrales

STATUT GÉNÉRAL ET DIALOGUE SOCIAL



La protection s'étend au travailleur ayant dénoncé une discrimination fondée sur le sexe subie par un autre travailleur

Une société belge exploitant plusieurs magasins de vêtements, s'est opposée au recrutement d'une femme enceinte de trois mois, dont la gérante avait pourtant retenu la candidature. La gérante qui avait soutenu la candidate évincée dans la plainte pour discrimination fondée sur le sexe contre son employeur, fut licenciée par celui-ci.

Le tribunal du travail d'Anvers, saisi du litige qui l'oppose à son employeur, soumet à la CJUE la question préjudicielle suivante : « L'article 24 de la directive 2006/54 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle, dans une situation où une personne s'estimant victime d'une discrimination fondée sur le sexe a déposé plainte, un travailleur l'ayant soutenue dans ce contexte est protégé contre les mesures de rétorsion prises par l'employeur seulement s'il est intervenu en qualité de témoin dans le cadre de l'instruction de cette plainte et que son témoignage répond à des exigences formelles prévues par ladite réglementation ».

Aux termes des dispositions de l'article 24 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail : « Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires prévues par la législation et/ou les pratiques nationales, pour protéger les travailleurs, y compris leurs

représentants, contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement ». La Cour estime que « l'effectivité de la protection exigée par la directive 2006/54 contre la discrimination fondée sur le sexe ne serait pas assurée si celle-ci ne couvrait pas les mesures qu'un employeur pourrait être amené à prendre à l'encontre de travailleurs ayant, de manière formelle ou informelle, pris la défense de la personne protégée ou témoigné en sa faveur. En effet, ces travailleurs, qui sont idéalement placés pour soutenir cette personne et pour prendre connaissance de cas de discrimination commise par leur employeur, pourraient alors être découragés d'intervenir au bénéfice de ladite personne par crainte de se voir privés de protection s'ils ne satisfont pas à certaines exigences formelles, telles que celles en cause au principal, ce qui pourrait compromettre gravement la réalisation de l'objectif poursuivi par la directive 2006/54 en réduisant la probabilité que des cas de discrimination fondée sur le sexe soient détectés et résolus ». La Cour reconnaît un droit à être protégé contre les rétorsions de son employeur au bénéfice des travailleurs ayant soutenu, de manière formelle ou informelle, la personne ayant subi une discrimination fondée sur le sexe. Dès lors, elle déclare que n'est pas conforme à ces dispositions la réglementation belge qui limite cette protection aux seuls travailleurs qui sont intervenus en qualité de témoin dans le cadre de l'instruction d'une plainte ou dont le témoignage répond à des exigences formelles.

Références

- CJUE, 20 juin 2019, *Jamina Hakelbracht, Tine Vandebon, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen c/ WTG Retail BVBA*, C-404/18



La rémunération du fonctionnaire bénéficiant d'une décharge syndicale totale est déterminée en référence à l'emploi occupé avant d'être déchargé pour exercer un mandat

Le requérant, attaché principal d'administration du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, était détaché sur un emploi fonctionnel, avant d'être réintégré et admis à bénéficier d'une décharge totale de service, avec effet le même jour, pour exercer des fonctions de permanent syndical. Par la suite, il a sollicité le versement de la somme correspondant à la différence entre, d'une part, le traitement dont il aurait bénéficié s'il avait continué à exercer les missions pour lesquelles il a été détaché sur un emploi fonctionnel et, d'autre part, le traitement indiciaire afférent à son grade détenu dans son corps d'origine. Il a saisi le tribunal administratif de Paris qui a rejeté son recours indemnitaire. La cour administrative d'appel de Paris, faisant partiellement droit à ses prétentions, condamne l'Etat à lui verser la somme de 5 806 euros. Le ministre de l'économie et des finances et le ministre de l'action et des comptes publics se pourvoient en cassation contre cet arrêt.

Le Conseil d'Etat rappelle que « le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical est réputé être en position d'activité » et que le fonctionnaire en activité a « droit, après service fait, à une

rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire ». Ainsi, « le fonctionnaire de l'Etat qui bénéficie d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical a droit, durant l'exercice de ce mandat, que lui soit maintenu le bénéfice du traitement indiciaire attaché à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé pour exercer son mandat, ainsi que de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à cet emploi (...) ». Le Conseil d'Etat confirme ainsi l'arrêt de la cour administrative d'appel qui avait jugé que : « avant d'être placé en position de décharge totale d'activité pour l'exercice d'une activité syndicale à compter du 1^{er} juillet 2007, [le requérant] était détaché dans un emploi de chef de mission des administrations relevant des ministres chargés de l'économie, de l'industrie, de l'emploi, du budget et des comptes publics (5^e échelon) » et, par suite, en a déduit « qu'il devait bénéficier du traitement indiciaire afférent à ce même emploi jusqu'à la date du 2 octobre 2013 à partir de laquelle son traitement est devenu supérieur ou égal à celui de son emploi précédent ».

Références

- CE, 4 juin 2019, n° 426404, mentionné aux tables du Recueil Lebon



Une sanction disciplinaire suspendue par le juge des référés a vocation à être appliquée au-delà de la période d'exécution initiale pour produire ses pleins effets

Un fonctionnaire hospitalier s'est vu infliger par le centre hospitalier de Valenciennes une exclusion temporaire de fonctions de cinq mois, dont deux avec sursis. Le tribunal administratif de Lille, saisi en référé, a suspendu cette sanction et a ordonné la réintégration de l'agent jusqu'à l'intervention du jugement au fond.

A la date à laquelle se prononce le Conseil d'Etat, la période au cours de laquelle le fonctionnaire aurait dû être suspendu est parvenue à son terme. Le Conseil d'Etat juge cependant que « si la décision litigieuse prévoit que l'exclusion de fonctions d'une durée de trois mois non assortie du sursis s'exécutera

au cours d'une période qui est désormais révolue, cette exécution, qui a été suspendue par le juge des référés, pourra reprendre, en cas d'annulation de l'ordonnance et de rejet de la demande en référé, à la date que le directeur général du centre hospitalier fixera à cet effet. Dans ces conditions, la décision, qui, au surplus, prévoit également une période d'exclusion de fonctions de deux mois assortie du sursis, n'a pas épuisé ses effets à la date de la présente décision. Le pourvoi du centre hospitalier conserve, dès lors, un objet ».

Le Conseil d'Etat, tout en annulant l'ordonnance, rejette au fond la demande de suspension de la sanction disciplinaire.

Références

- CE, 17 juin 2019, n° 426558, mentionné aux tables du Recueil Lebon



Publication du rapport d'activité 2018 de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)

Ce quatrième rapport d'activité dresse notamment un bilan du registre des représentants d'intérêts, mis en œuvre de manière complète pour la première fois. L'accent est mis sur la nouvelle exigence démocratique de renforcement de la transparence sur le processus normatif et l'élaboration de la décision publique que constitue ce registre.

Au titre de l'année 2018, 5787 déclarations de patrimoine et d'intérêts ont été reçues, 2457 ont été publiées, et 40 avis déontologiques sur la situation de responsables publics (membres du Gouvernement, membres d'autorités administratives indépendantes, présidents de conseils régionaux et départementaux, maires de communes...) ont été rendus.

- [Consulter le rapport d'activité 2018 de la HATVP](#)

RECRUTEMENT ET FORMATION



Réforme de l'obligation d'emploi des agents en situation de handicap dans la fonction publique

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ([Vigie n° 106 - Octobre 2018](#)) a posé les grands principes de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) dans les secteurs privé et public.

Cette réforme de l'OETH pour le secteur public est mise en œuvre sur le plan réglementaire par le décret n° 2019-645 du 26 juin 2019, qui modifie le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). La réforme entre en vigueur au 1^{er} janvier 2020 et impactera au titre de l'année 2020 le contenu de la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) effectuée en 2021 auprès du FIPHFP.

De manière convergente et cohérente avec la réforme mise en œuvre concomitamment dans le secteur privé, ces dispositions simplifient et rénovent les mécanismes de calcul de la contribution due au FIPHFP par les employeurs publics assujettis à l'obligation d'emploi qui n'atteignent pas le taux de 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) au sein de leurs effectifs.

Pour le calcul de cette contribution financière versée au

FIPHFP, le décret n° 2019-645 du 26 juin 2019 précise les modalités de prise en compte des dépenses engagées par les employeurs en vue de faciliter l'accueil, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Le texte détaille également les mécanismes de prise en compte des déductions liées à la sous-traitance assurée par les entreprises adaptées, les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et les travailleurs indépendants handicapés (TIH).

Enfin, le décret n° 2019-646 du 26 juin 2019, fixant le délai de mise en conformité avec les obligations de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public, dont l'entrée en vigueur est également prévue au 1^{er} janvier 2020, dispose que tout employeur public qui occupe au moins vingt agents au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif bénéficie, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai dont la durée ne peut excéder trois ans.

Le projet de loi de transformation de la fonction publique procède à l'insertion des dispositions du code du travail au sein du statut général des fonctionnaires.

Références

- [Article L. 323-2 et suivants du code du travail \(entrée en vigueur différée au 1er janvier 2020\)](#)
- [Décret n° 2019-645 du 26 juin 2019 modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique \(JO du 27 juin 2019\)](#)
- [Décret n° 2019-646 du 26 juin 2019 fixant le délai de mise en conformité avec les obligations de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public \(JO du 27 juin 2019, texte n° 26\), entrée en vigueur différée au 1er janvier 2020](#)
- [Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 modifié relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique \(entrée en vigueur différée au 1er janvier 2020\)](#)
- [Site Internet du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique](#)



Elargissement des recrutements au sein de la catégorie C relevant de la fonction publique de l'Etat

L'article 159 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté ([Vigie n° 88 - Février 2017](#)) a élargi les conditions d'accès aux troisièmes concours ouverts dans chacun des versants de la fonction publique. Désormais toutes les activités professionnelles, quelles qu'en soient leurs natures, doivent être prises en compte au titre des activités professionnelles requises pour se présenter à de tels concours. Conformément au 3° de l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, les fonctionnaires de l'Etat peuvent être recrutés par concours externe, interne, ou par la voie d'un troisième concours. Ce dernier est ouvert, dans les conditions prévues par le statut particulier, « *aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée déterminée, d'une ou de plusieurs activités professionnelles, qu'elle qu'en soit la nature, d'un ou plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association. La durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils les exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public. Toutefois, cette règle ne fait pas obstacle à ce que les activités syndicales des candidats soumis à l'article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires soient prises en compte pour l'accès à ces concours. Les statuts particuliers fixent la durée des activités requises.* » La durée du contrat d'apprentissage et celle du contrat de professionnalisation sont décomptées dans le calcul de la durée d'activité professionnelle exigée pour se présenter à ces troisièmes concours.

En cohérence avec ces nouvelles dispositions, le décret

n° 2019-491 du 21 mai 2019 institue un troisième concours d'accès aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat et au corps des adjoints d'administration de l'aviation civile en modifiant le décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 modifié relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat, le décret n° 2006-1760 du 23 décembre 2006 modifié relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat ainsi que le décret n° 93-616 du 26 mars 1993 modifié relatif au statut particulier du corps des adjoints d'administration de l'aviation civile.

Les candidats doivent justifier de deux années d'exercice d'activités ou de mandats.

Par ailleurs, le décret du 21 mai 2019 clarifie les conditions du recrutement par concours sur titres dans les corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat et simplifie, pour ces corps, les conditions d'accueil dans la spécialité de conduite d'engin à moteur.

Enfin, des modifications rédactionnelles de cohérence sont effectuées pour certains décrets statutaires de catégorie C relatifs aux corps des adjoints techniques de la recherche, des adjoints techniques de recherche et de formation et des magasiniers des bibliothèques.

Le décret du 21 mai 2019, en vigueur au 24 mai 2019, s'applique à compter de cette date aux concours d'accès des corps concernés. Les concours d'accès ouverts avant cette date se poursuivent jusqu'à leur terme dans les conditions fixées par l'arrêté d'ouverture.

Références

- [Décret n° 2019-491 du 21 mai 2019 instituant un troisième concours d'accès à certains corps de catégorie C de la fonction publique de l'Etat et portant diverses dispositions relatives au recrutement des adjoints techniques des administrations de l'Etat \(JO du 23 mai 2019\)](#)
- [Décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 modifié relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat](#)
- [Décret n° 2006-1760 du 23 décembre 2006 modifié relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat](#)
- [Décret n° 2006-1761 du 23 décembre 2006 modifié relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat](#)
- [Décret n° 93-616 du 26 mars 1993 modifié relatif au statut particulier du corps des adjoints d'administration de l'aviation civile](#)



Formation à la laïcité et aux valeurs de la République des aumôniers militaires, hospitaliers et pénitentiaires

Pour souscrire un contrat d'aumônier militaire, hospitalier ou pénitentiaire, les candidats doivent suivre au préalable une formation civile et civique sanctionnée par la délivrance d'un diplôme (respectivement : art. 8, décret n° 2008-1524 du 30 décembre 2008 ; art. 2 et 3, décret n° 2017-756 du 3 mai 2017 et art. D. 439 du code de procédure pénale). Les modalités dans lesquelles ce diplôme est délivré sont déterminées par un arrêté interministériel du ministre de l'intérieur, du ministre chargé de l'enseignement supérieur et du ministre chargé de l'outre-mer en date du 5 mai 2017. Cette obligation ne s'applique qu'aux contrats initiaux conclus à compter du 1^{er} octobre 2017 (art. 7, décret n° 2017-756 du 3 mai 2017) et ne fait pas obstacle à la signature d'un contrat d'aumônier si le candidat s'engage à obtenir le diplôme dans un délai de deux ans suivant son recrutement.

Pour les aumôniers militaires et pénitentiaires, le décret porte à quatre ans ce délai pour les contrats conclus et les agréments délivrés entre le 1^{er} octobre 2017 et le 30 juin 2018 et à trois ans pour les contrats conclus et les agréments délivrés entre le 1^{er} juillet 2018 et le 30 juin 2019 (art. 1^{er}).

Pour les aumôniers hospitaliers, la durée de deux ans qui encadre le contrat souscrit par un candidat ne disposant pas de l'un des diplômes de formation civile et civique est portée à trois ans, renouvelable pour une durée d'un an pour les contrats conclus entre le 1^{er} octobre 2017 et le 30 juin 2018 et à trois ans pour les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2018 et le 30 juin 2019 (art. 1^{er}).

Références

- *Décret n° 2019-587 du 13 juin 2019 modifiant le décret n° 2017-756 du 3 mai 2017 relatif aux aumôniers militaires, hospitaliers et pénitentiaires et à leur formation civile et civique*



Versement des allocations pour la diversité dans la fonction publique : campagne 2019-2020

Les allocations pour la diversité constituent un soutien essentiel en faveur de l'égal accès à la fonction publique. Elles aident financièrement les personnes qui préparent un concours de catégorie A ou B, notamment les élèves des classes préparatoires intégrées (CPI) au sein des écoles de service public. Elles peuvent aussi être attribuées aux étudiants inscrits dans les instituts de préparation à l'administration générale (IPAG) et aux personnes sans emploi préparant un concours de la fonction publique de catégorie A ou B sous réserve d'être titulaires d'un diplôme leur permettant de présenter ce type de concours. Les candidats dits « libres » peuvent également en bénéficier s'ils sont inscrits à un organisme de préparation.

Pour la treizième année consécutive, la circulaire du 20 juin 2019 met en œuvre le versement de ces allocations et en définit les modalités d'attribution de manière détaillée.

Les bénéficiaires sont sélectionnés sous conditions de ressources et de mérite, conformément à l'arrêté du 5 juillet 2007 modifié relatif au régime des allocations pour la diversité dans la fonction publique.

Les candidats doivent désormais déposer exclusivement leurs dossiers en ligne via un formulaire de demande, mis en place au niveau national par le biais du site « demarches-simplifiees.fr ». L'instruction des demandes, **qui doivent être déposées avant le 15 septembre 2019**, a lieu également avec cet outil grâce aux extractions des données des formulaires.

Chaque allocataire retenu percevra 2000 euros en deux versements de 1000 euros pouvant être attribués en septembre 2019 et février 2020. Ces allocations sont cumulables avec les bourses sur critères sociaux du ministère de l'enseignement supérieur.

Références

- *Arrêté du 5 juillet 2007 modifié relatif au régime des allocations pour la diversité dans la fonction publique*
- *Circulaire du 20 juin 2019 relative à la mise en œuvre des allocations pour la diversité dans la fonction publique pour la campagne 2019-2020 (Mise en ligne le 21 juin 2019)*
- *Site demarches-simplifiees.fr*



La préservation de la neutralité du service public ne peut justifier une décision uniquement fondée sur des motifs tirés de la vie privée de l'intéressé

Un ressortissant turc, enseignant en culture religieuse, classé deuxième à un concours organisé par le ministère de l'éducation nationale pour accéder à un poste d'enseignant à l'étranger, s'est vu refuser la nomination à un poste alors même qu'au terme d'une enquête sur la vie privée réalisée postérieurement aux résultats du concours, il avait été sélectionné. Le Conseil d'Etat a rejeté chacun de ses recours par un arrêt notifié en 2006.

Le requérant a saisi la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) en invoquant la méconnaissance de l'article 6 sur le droit à un jugement dans un délai raisonnable et l'article 8 sur le droit au respect de la vie privée de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

La Cour reconnaît la méconnaissance de l'article 6 de la Convention pour durée excessive de la procédure et la violation de l'article 8 de la Convention. Sur ce dernier point, elle relève que le refus de nomination constitue une ingérence dans l'exercice du droit du requérant au respect de sa vie

privée et que l'Etat turc n'apporte aucune explication quant aux raisons d'intérêt public ou quant aux nécessités et aux spécificités des services d'éducation et d'enseignement qui auraient pu expliquer qu'un enseignant, employé par le ministère de l'éducation nationale, ne puisse occuper un poste à l'étranger. Ainsi que le rappelle la Cour, elle a déjà jugé que, dans une affaire analogue, « *le souci de préserver la neutralité du service public ne pouvait justifier l'entrée en compte, dans la décision de muter un fonctionnaire, de la circonstance que son épouse portait le voile, élément qui relevait de la vie privée des intéressés* ». Si elle « *n'exclut pas que dans certaines circonstances, les exigences propres à la fonction publique puissent requérir la prise en compte des constats opérés au cours d'enquêtes de sécurité, (...) elle comprend mal en l'espèce dans quelle mesure le port du voile par l'épouse du requérant et la manière dont il se comporte à son domicile – questions relevant de la sphère privée – pourraient porter atteinte aux impératifs d'intérêt public ou aux nécessités des services d'enseignement et d'éducation* ». En conséquence, la Cour conclut à la violation de l'article 8 de la convention.

Références

- CEDH, 4 juin 2019, *Yilmaz c. Turquie*, n° 36607/06



Le principe d'impartialité fait obstacle à ce que le directeur de thèse d'un candidat à un concours siège dans le jury

Le requérant a candidaté à un concours de recrutement ouvert par le Muséum national d'histoire naturelle pour un poste de maître de conférences. Après avoir été classé en deuxième position par le comité de sélection, il attaque devant le tribunal administratif de Paris la décision du ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche de nomination du candidat placé en première position. En effet, ce dernier avait soutenu une thèse de doctorat sous la direction d'un des membres du comité de sélection. La cour administrative d'appel de Paris ayant confirmé le jugement rejetant ce recours, le requérant s'est pourvu en cassation.

Le Conseil d'Etat rappelle que « *le respect du principe d'impartialité fait obstacle à ce qu'un comité de sélection constitué pour le recrutement d'un enseignant-chercheur puisse régulièrement siéger, en qualité de jury de concours, si l'un de ses membres a, avec l'un des candidats, des liens tenant aux activités professionnelles dont l'intensité est de nature à influencer sur son appréciation. A ce titre toutefois, la nature hautement spécialisée du recrutement et le faible nombre de spécialistes de la discipline susceptibles de*

participer au comité de sélection doivent être pris en considération pour l'appréciation de l'intensité des liens faisant obstacle à une participation au comité de sélection ». En l'espèce, le Conseil d'Etat relève que « *l'un des membres du comité de sélection constitué pour examiner les candidatures du concours litigieux avait été le directeur de thèse du candidat lauréat, lequel avait soutenu sa thèse moins de deux ans avant la délibération du comité de sélection et avait, ensuite, poursuivi une collaboration scientifique avec son directeur de thèse en cosignant plusieurs articles avec lui* ». L'arrêt attaqué est alors censuré au motif que les juges d'appel ont inexactement qualifié les faits « *en jugeant que les liens existant entre ce candidat et son ancien directeur de thèse n'étaient pas de nature à influencer sur son appréciation* », quand bien même « *le recrutement en cause concernait un champ disciplinaire très spécialisé* ». Statuant sur le fond, le Conseil d'Etat fait droit à la demande du requérant tout en précisant que l'annulation prononcée « *implique seulement, si le recrutement litigieux est maintenu, la reprise des opérations du concours* ».

Références

- *CE, 12 juin 2019, n° 409394, mentionné aux tables du Recueil Lebon*



Zoom sur l'emploi dans la fonction publique en 2017

Ce document présente un état statistique de l'emploi dans la fonction publique en 2017 : au 31 décembre 2017, la fonction publique compte ainsi 5,53 millions d'agents en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte). C'est dans la fonction publique territoriale que l'emploi augmente le plus, avec une progression de 0,9 % en 2017, contre 0,8 % dans la fonction publique de l'Etat et 0,7 % dans la fonction publique hospitalière. Malgré cette hausse globale de l'emploi public, il est à noter que le nombre de fonctionnaires est en diminution dans les trois versants.

- *Consulter le zoom sur l'emploi dans la fonction publique en 2017 (Point Stat) / Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), mai 2019.*

CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS



Modification de certaines dispositions statutaires relatives aux personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'éducation nationale

Les décrets n° 2017-595 et 2017-596 du 14 juin 2019 modifient certaines dispositions relatives à la carrière des personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'éducation nationale.

Création d'un échelon spécial dans le corps des professeurs de chaires supérieures

Un échelon spécial d'accès à la hors échelle B est créé au sommet de la grille indiciaire des professeurs de chaires supérieures à compter du 1^{er} septembre 2018. L'arrêté du 14 juin 2019 en fixe les contingentements soit, au terme d'une montée en charge progressive, un taux de 10 % à compter du tableau d'avancement établi au titre de l'année 2023. Le dispositif antérieur d'accès à la hors échelle B, par l'intégration de ces agents dans le grade de professeur agrégé de classe exceptionnelle par liste d'aptitude, est supprimé.

Amélioration de la gestion des personnels enseignants et d'éducation

Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrière et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR), 30 % des personnels éligibles peuvent bénéficier à deux reprises au premier grade d'une bonification d'ancienneté d'une année. Désormais, afin d'assouplir la gestion des personnels concernés, lorsque le nombre de bonifications d'ancienneté attribuées n'est pas un nombre entier, le reliquat peut être reporté sur l'année suivante.

Le décret n° 2017-595 du 14 juin 2019 dispose également que le vice-recteur de Polynésie française possèdera des attributions similaires à celles dévolues aux recteurs d'académie pour la gestion des conseillers principaux d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale. (Articles 7 et 44).

Création d'une voie de recrutement spécial pour les titulaires d'un doctorat

Le troisième alinéa de l'article L. 412-1 du code de la

recherche dispose que « *les concours et procédures de recrutement dans les corps et cadres d'emplois de catégorie A relevant du statut général de la fonction publique sont adaptés, dans les conditions fixées par les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois concernés, afin d'assurer la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle résultant de la formation à la recherche et par la recherche lorsqu'elle a été sanctionnée par la délivrance du doctorat.* ».

Afin de satisfaire à cette obligation, les titulaires d'un doctorat peuvent accéder par un concours externe spécial aux corps des psychologues de l'éducation nationale, professeurs certifiés, professeurs d'éducation physique et sportive, professeurs des écoles et conseillers principaux d'éducation. Pour le corps des professeurs de lycée professionnel, les titulaires d'un doctorat pourront bénéficier, lors du concours externe, d'une épreuve adaptée selon des modalités fixées par arrêté. Les lauréats bénéficient d'une bonification d'ancienneté de deux ans au titre de la période de préparation du doctorat.

Toilettage des textes

Le décret n° 2019-595 du 14 juin 2019 réintroduit un délai de trente jours pour les demandes de révision de l'appréciation finale de la valeur professionnelle pour les conseillers principaux d'éducation, les professeurs d'éducation physique et sportive et les professeurs de lycée professionnel. Ce délai avait été supprimé par erreur lors de la publication du décret n° 2017-786 du 5 mai 2017 modifiant divers décrets portant statut particulier des personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'éducation nationale. Enfin, le décret n° 90-857 du 25 septembre 1990 est actualisé afin de tenir compte de la création du corps des psychologues de l'éducation nationale.

A l'exception de la création de l'échelon spécial dans le corps des professeurs de chaires supérieures qui entre en vigueur au 1^{er} septembre 2018, les dispositions relatives aux avancements sont applicables aux personnels concernés par un tableau d'avancement au titre des années 2018 et 2019 établi au plus tard le 30 novembre 2019.

Références

- *Décret n° 68-503 du 30 mai 1968 modifié portant statut particulier des professeurs de chaires supérieures des établissements classiques, modernes et techniques*
- *Décret n° 70-738 du 12 août 1970 modifié relatif au statut particulier des conseillers principaux d'éducation*
- *Décret n° 72-580 du 4 juillet 1972 modifié relatif au statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré*
- *Décret n° 72-581 du 4 juillet 1972 modifié relatif au statut particulier des professeurs certifiés*
- *Décret n° 72-583 du 4 juillet 1972 modifié définissant certains éléments du statut particulier des adjoints d'enseignement*
- *Décret n° 80-627 du 4 août 1980 modifié relatif au statut particulier des professeurs d'éducation physique et sportive*
- *Décret n° 90-680 du 1er août 1990 modifié relatif au statut particulier des professeurs des écoles*
- *Décret n° 90-857 du 25 septembre 1990 modifié relatif au congé de mobilité dont peuvent bénéficier certains fonctionnaires relevant du ministre chargé de l'éducation*
- *Décret n° 92-1189 du 6 novembre 1992 modifié relatif au statut particulier des professeurs de lycée professionnel*
- *Décret n° 2017-120 du 1er février 2017 portant dispositions statutaires relatives aux psychologues de l'éducation nationale*
- *Décret n° 2017-789 du 5 mai 2017 fixant l'échelonnement indiciaire de certains personnels enseignants, d'éducation et psychologues relevant du ministre chargé de l'éducation nationale*
- *Décret n° 2019-595 du 14 juin 2019 modifiant divers décrets portant statuts particuliers des personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'éducation nationale (JO du 16 juin 2019)*
- *Décret n° 2019-596 du 14 juin 2019 modifiant le décret n° 2017-789 du 5 mai 2017 fixant l'échelonnement indiciaire de certains personnels enseignants, d'éducation et psychologues relevant du ministre chargé de l'éducation nationale (JO du 16 juin 2019)*
- *Arrêté du 14 juin 2019 fixant les contingentements pour l'accès à l'échelon spécial du corps des professeurs de chaires supérieures des établissements classiques, modernes et techniques (JO du 16 juin 2019)*



Mise en œuvre du PPCR au bénéfice des personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires

Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrière et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR), les décrets n° 2019-541, 2019-542 et 2019-543 du 29 mai 2019 revalorisent la carrière des personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires et des personnels enseignants hospitaliers des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires des centres hospitaliers et universitaires. Ces dispositions, identiques à celles applicables aux enseignants-chercheurs et assimilés relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, entrent en vigueur **au 1^{er} septembre 2017**.

Un échelon exceptionnel doté de la hors échelle B (HEB), contingenté à hauteur de 10 % de l'effectif est créé au sommet

des grades hors classe pour les corps des maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers des disciplines médicales, pharmaceutiques et odontologiques.

Un échelon terminal non contingenté culminant en HEB est créé au sommet du premier grade des corps des professeurs des universités-praticiens hospitaliers de ces mêmes disciplines.

Enfin, la procédure d'avancement de grade des corps concernés est alignée sur celle des corps similaires de l'enseignement supérieur selon les modalités prévues par le décret n° 2005-1090 du 1er septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat.

Références

- *Décret n° 2013-304 du 10 avril 2013 modifié relatif à l'échelonnement indiciaire applicable aux personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers universitaires*
- *Décret n° 2005-1090 du 1er septembre 2005 modifié relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat.*
- *Décret n° 90-92 du 24 janvier 1990 modifié portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres de soins, d'enseignement et de recherches dentaires des centres hospitaliers et universitaires*
- *Décret n° 84-135 du 24 février 1984 portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires*



Les fonctionnaires en disponibilité pour exercer une activité professionnelle bénéficient de leurs droits à l'avancement sous réserve de fournir des pièces justificatives

En application de l'article 108 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 ([Vigie n° 111 - Février-Mars 2019](#)) a précisé, pour les trois versants de la fonction publique, les modalités de mise en œuvre du nouveau droit au maintien à l'avancement pendant une durée maximale de cinq ans au bénéfice des fonctionnaires placés en position de disponibilité pour exercer une activité professionnelle.

L'activité professionnelle prise en compte est l'activité lucrative exercée à temps complet ou à temps partiel qui correspond à une quotité de travail minimale de 600 heures par an s'il s'agit d'une activité salariée ou qui génère un revenu soumis à cotisation sociale permettant de valider quatre trimestres

d'assurance retraite (plancher correspondant au tiers temps) s'il s'agit d'une activité indépendante. Aucune condition de revenu n'est en revanche exigée dans le cadre de la création ou de la reprise d'entreprise effectuée au cours d'une disponibilité prévue à cet effet, en raison des contraintes particulières pouvant résulter de cette situation.

Les arrêtés du ministère de l'action et des comptes publics en date des 13, 14 et 19 juin 2019 publiés au *Journal officiel* du 26 juin 2019 détaillent pour chacun des versants de la fonction publique les pièces à fournir par le fonctionnaire concerné afin de justifier de son activité professionnelle, qu'elle qu'en soit la modalité. Si l'activité professionnelle est exercée à l'étranger, des pièces équivalentes sont requises, accompagnées d'une copie établie en français par un traducteur assermenté.

Références

- *Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions, articles 48-1 et 48-2*
- *Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux, articles 25-1 et 25-2*
- *Décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition, articles 31-6 et 31-2*
- *Arrêté du 13 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique hospitalière (JO du 26 juin 2019)*
- *Arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'Etat (JO du 26 juin 2019)*
- *Arrêté du 19 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique territoriale (JO du 26 juin 2019)*



Publication d'un rapport de la Cour des comptes sur l'affectation et la mobilité des fonctionnaires de l'État

La Cour des comptes publie un rapport dans lequel elle énonce une série de mesures destinées à améliorer l'affectation et la mobilité des fonctionnaires de l'Etat.

Le rapport fait le constat d'un mécanisme de mobilité encore insatisfaisant dans la fonction publique.

Chaque année, environ 40 000 fonctionnaires d'État sont recrutés et 150 000 connaissent une mobilité géographique.

Cependant, observe le rapport, « *les mobilités spontanées se font au détriment des zones peu attractives et la place accordée à l'ancienneté et au classement dans les règles d'affectation est trop importante* ». Par ailleurs, « *les demandes de mobilité sont prioritairement dirigées vers le sud et l'ouest de la France, comme la Cour l'avait déjà constaté dans l'Éducation nationale* ».

Cette situation crée des écarts importants entre les souhaits de mobilité, les mobilités effectives et les besoins des usagers.

Le rapport préconise de revoir la gestion des affectations et de la mobilité dans le triple objectif de mieux répondre aux besoins des usagers, de lutter contre le déficit d'attractivité de certains territoires et emplois et d'optimiser l'anticipation des besoins et la gestion des ressources humaines de l'État.

- *Consulter le rapport "L'affectation et la mobilité des fonctionnaires de l'État" / Cour des comptes, juillet 2019.*
L'affectation et la mobilité des fonctionnaires de l'État [Rapport] / Cour des comptes, juillet 2019.

RÉMUNÉRATIONS, TEMPS DE TRAVAIL ET RETRAITE



Une indemnité forfaitaire de risques est attribuée aux personnels non médicaux affectés au sein d'une structure d'urgence ou d'un service mobile d'urgence et de réanimation (SMUR)

Le décret n° 2019-680 du 28 juin 2019, modifie, à compter du 1er juillet 2019, le décret n° 92-6 du 2 janvier 1992 portant attribution d'une indemnité forfaitaire de risque à certains agents de la fonction publique hospitalière et attribue une indemnité forfaitaire de risques aux personnels non médicaux affectés au sein d'une structure d'urgence (générale ou pédiatrique) ou d'un service mobile d'urgence et de réanimation (SMUR). Cette indemnité est due en raison de

l'exposition directe aux patients et aux risques afférents. Les personnels affectés à un service d'aide médicale urgente (SAMU) ne sont pas concernés. Le montant de cette indemnité est établi par l'arrêté du 28 juin 2019 modifiant l'arrêté du 21 décembre 2000 fixant le montant mensuel de l'indemnité forfaitaire de risque allouée à certains fonctionnaires hospitaliers. Deux montants mensuels distincts sont prévus, dont l'attribution dépend du service d'affectation de l'agent.

Références

- Décret n° 92-6 du 2 janvier 1992 modifié portant attribution d'une indemnité forfaitaire de risque à certains agents de la fonction publique hospitalière
- Arrêté du 21 décembre 2000 modifié fixant le montant mensuel de l'indemnité forfaitaire de risque allouée à certains fonctionnaires hospitaliers



En l'absence de texte le prévoyant, un fonctionnaire ne peut être rémunéré pour des tâches acceptées qui excéderaient son statut

Une fonctionnaire hospitalière demande au tribunal administratif de condamner les hospices civils de Lyon à l'indemniser des préjudices nés de l'accomplissement, en sa qualité d'infirmière anesthésiste, d'actes médicaux effectués par délégation de médecins en exécution d'un protocole de coopération. Les juges de première instance saisissent le Conseil d'État pour avis des deux questions suivantes :

1° « Un principe général du droit oblige-t-il l'employeur public à rémunérer un fonctionnaire investi, pour assurer le fonctionnement normal du service, de tâches excédant son statut dont l'exécution exige de surcroît l'acquisition de compétences supplémentaires ? » ;

2° « En cas de réponse positive à la première question et s'agissant de l'accomplissement d'actes de santé facturés par l'employeur public, la rémunération servie à l'agent doit-elle être assise par référence à cette facturation, ou fixée par analogie à la rémunération réservée par l'article L. 4011-2-2 du code de la santé publique aux infirmiers anesthésistes libéraux ayant adhéré au protocole de coopération entre professionnels de santé, ou sur une base forfaitaire propre à la fonction publique ? ».

Le Conseil d'État répond par la négative. Il résulte de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et de l'article 77 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 qu'« un agent titulaire de la fonction publique hospitalière ne peut prétendre, au titre de la rémunération qui lui est versée à raison de l'emploi qu'il occupe, à d'autres indemnités que celles qui sont instituées par un texte législatif ou réglementaire ». Or, « aucune disposition législative ou réglementaire n'institue une indemnité rémunérant de manière spécifique l'accomplissement, par un infirmier anesthésiste diplômé d'État relevant de la fonction publique hospitalière, d'actes de soins qui lui ont été transférés dans le cadre d'un protocole de coopération régi par les articles L. 4011-2 à L. 4011-3 du même code ». Au cas d'espèce, le Conseil d'État estime que « les infirmiers anesthésistes diplômés d'État employés par les établissements publics de santé ne peuvent, en l'absence de texte le prévoyant, prétendre au versement d'une rémunération spécifique au titre des actes de soins qu'ils accomplissent dans le cadre d'un protocole de coopération régi par les articles L. 4011-2 à L. 4011-3 du code de la santé publique. Au demeurant, il résulte de la combinaison des dispositions mentionnées au point 2 que la réalisation de ces actes entre dans la mission statutaire de ces personnels, au même titre que celle des actes relevant de la profession

d'infirmier et de ceux définis à l'article R. 4311-12 du même code ».

Références

- CE, 29 mai 2019, n° 428080, mentionné aux tables du Recueil Lebon



Publication d'un guide sur les dispositifs d'accompagnement indemnitaire des restructurations dans les services de l'État

Ce guide, réalisé par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), détaille les dispositifs indemnitaires existants et leurs modalités pratiques d'application, dans les trois versants de la fonction publique, pour accompagner les mobilités des agents réalisées dans le cadre de la transformation des administrations publiques.

- Consulter le guide "Les dispositifs d'accompagnement indemnitaire des restructurations dans les services de l'Etat" / DGAFP, 28 juin 2019.

POLITIQUES SOCIALES



Publication d'un rapport de la DGAFP sur la lutte contre les discriminations

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) publie la première édition du rapport biennal relatif à la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique. Ce rapport dresse un bilan des politiques de lutte contre les discriminations à partir des contributions d'employeurs des trois versants de la fonction publique ainsi que du Défenseur des droits : si les mesures en faveur de la diversité dans la fonction publique ont encore un impact limité et que le recrutement par le PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat) n'a pas eu tous les effets attendus, depuis sa mise en place en 2005, le rapport fait le constat de perspectives plus encourageantes, telles que le recrutement par contrats d'apprentissage des jeunes de 16 à 25 ans, qui a presque atteint son objectif de 10 000 contrats.

- *Consulter le rapport biennal sur la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité de la société française / DGAFP, juin 2019.*

Publication d'un rapport d'information parlementaire sur les congés bonifiés

Lors de la restitution des Assises des outre-mer, en juin 2018, a été confirmée la volonté du Président de la République de réformer les congés bonifiés dans une logique de modernisation. Le présent rapport contribue à améliorer la connaissance du dispositif des congés bonifiés tout en apportant un certain nombre de préconisations, comme d'étendre le dispositif des congés bonifiés aux collectivités du Pacifique.

- *Consulter le rapport d'information de l'Assemblée nationale n° 1949 fait au nom de la délégation aux outre-mer sur les congés bonifiés / MM. Lénaïck ADAM et David LORION, Députés, 16 mai 2019.*

Publication d'un rapport d'information parlementaire sur la politique du handicap dans la fonction publique

Dans sa deuxième partie, le rapport émet des propositions pour lever les freins au recrutement de personnes handicapées dans la fonction publique. Les contrats ad hoc sont notamment considérés comme un levier à dynamiser.

- *Consulter le rapport d'information du Sénat n° 520 (2018-2019) fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur le handicap dans la fonction publique / Mme Catherine DI FOLCO et M. Didier MARIE, Sénateurs, 22 mai 2019.*

Publication d'un rapport d'information parlementaire sur l'impact financier de l'instauration de la journée de carence dans la fonction publique

Le rapport conclut à un manque de données fiables sur l'absentéisme rendant difficile son évaluation. Par ailleurs, si le jour de carence constitue un des outils pour lutter contre l'absentéisme, ce sont avant tout les leviers manageriaux qui doivent être mobilisés.

- *Consulter le rapport d'information de l'Assemblée nationale n° 1990, fait au nom de la Commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire sur le projet de loi de règlement du budget et d'approbations des comptes de l'année 2018 / M. Joël GIRAUD, Rapporteur général, Député. ANNEXE N° 26 FONCTION PUBLIQUE - CRÉDITS NON RÉPARTIS. Rapporteuses spéciales : Mmes Cendra MOTIN et Valérie PETIT, Députées.*

Zoom sur l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Ce document synthétique présente, sous la forme d'un zoom, les cinq axes forts de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ainsi que les trente actions mises en oeuvre dans ce cadre. Cet accord vise notamment à renforcer la gouvernance des politiques d'égalité, à créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles, à supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière.

- *Consulter le zoom sur l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Coll. Les Essentiels / Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), juin 2019.*

ENCADREMENT SUPÉRIEUR



Le juge de l'excès de pouvoir exerce un contrôle normal sur les nominations relevant du Président de la République subordonnées à des conditions fixées par des textes

Un requérant demande au Conseil d'Etat d'annuler pour excès de pouvoir le décret de nomination du président du conseil d'administration de l'École polytechnique.

Le Conseil d'Etat rappelle qu'à la lecture combinée de l'article 13 de la Constitution et de l'article 14 du décret n° 2015-1176 du 24 septembre 2015 relatif à l'organisation et au régime administratif et financier de l'École polytechnique, la nomination du président du conseil d'administration de cet établissement est un emploi dont la nomination relève de la

compétence du Président de la République. Celui-ci doit procéder à cette nomination dans le respect des règles de forme (appel public à candidatures, proposition d'un candidat par le ministre de la défense et publication du décret de nomination au *Journal officiel*). Après analyse précise du respect des conditions de forme fixées par le texte, le Conseil d'Etat a rejeté le recours. Il résulte de cette décision que, désormais, lorsqu'il contrôle les nominations subordonnées à des conditions fixées par des textes, comme cela était le cas en l'espèce, le Conseil d'Etat exerce un contrôle normal.

Références

- *CE, 14 juin 2019, n° 424326, publié au Recueil Lebon*



LU DANS...

Bilan et pistes d'amélioration du dispositif de féminisation dans la haute fonction publique

L'auteure dresse un bilan mitigé du dispositif de féminisation de la haute fonction publique en soulignant la portée relative de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (Loi Sauvadet), qui a instauré une obligation de nominations équilibrées dans la haute fonction publique. Elle propose différentes voies d'amélioration pour rendre ce dispositif de féminisation plus efficient, notamment de porter à 50 % (au lieu de 40 %) le quota de nominations féminines afin d'aboutir, à terme, à une obligation de nominations paritaires ou d'élargir le périmètre de l'obligation, en le rendant applicable, par exemple, aux concours.

- *Pour un « acte II » du dispositif de féminisation de la haute fonction publique / Olivia Bui-Xuan, Professeure de droit public, CRLD, Univ. Évry, Université Paris-Saclay. - In : AJFP 2019, p.131*

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC



Le statut de fonctionnaire ne peut justifier des conditions d'emploi discriminatoires à l'égard des agents contractuels de droit public à durée déterminée placés dans une situation comparable

Un enseignant recruté par contrat de droit public à durée déterminée par le ministère de l'éducation nationale espagnole s'est vu refuser le bénéfice d'une prime d'ancienneté réservée aux fonctionnaires. Le tribunal provincial de Pampelune, saisi du litige qui l'oppose à son employeur, soumet à la CJUE la question préjudicielle suivante : la clause 4, point 1 de l'accord-cadre joint en annexe de la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999 doit-elle « être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui réserve le bénéfice d'un complément de rémunération aux enseignants employés dans le cadre d'une relation de travail à durée indéterminée en tant que fonctionnaires statutaires, à l'exclusion notamment des enseignants employés en tant qu'agents contractuels de droit public à durée déterminée » ?

La CJUE rappelle que la clause 4 de l'accord-cadre précité tend à interdire les discriminations dont les travailleurs à durée déterminée peuvent faire l'objet au regard des travailleurs à durée indéterminée. Sur le fondement de ces dispositions, il est interdit : « de traiter, en ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée placés dans une situation comparable, au seul motif qu'ils travaillent pour une durée déterminée, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives ».

Pour écarter l'argumentation du gouvernement espagnol, la Cour énonce que le caractère statutaire ou contractuel de la relation de travail est sans incidence sur le champ d'application de l'accord-cadre. Il importe uniquement d'apprécier si les fonctionnaires et les agents contractuels exercent un travail

identique ou similaire au sens de l'accord-cadre.

À cet égard, la Cour tient compte « d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, ces travailleurs peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable ». Estimant que les enseignants titulaires et contractuels se trouvent, en l'espèce, dans une situation comparable, la Cour vérifie alors si une raison objective est susceptible de justifier un traitement qui réserve aux seuls fonctionnaires le bénéfice d'une prime d'ancienneté, en l'excluant pour les agents contractuels de droit public justifiant de la même ancienneté que les premiers. Elle rappelle que les États membres « peuvent, en principe, sans contredire la directive 1999/70 et l'accord-cadre, prévoir des conditions d'accès à la qualité de fonctionnaires statutaires ainsi que les conditions d'emploi de tels fonctionnaires. Les États membres sont ainsi en droit de poser des conditions d'ancienneté pour accéder à certains emplois ou encore de restreindre l'accès à une promotion par la voie interne aux seuls fonctionnaires, dès lors que cela résulte de la nécessité de tenir compte d'exigences objectives relatives à l'emploi en question et étrangères à la durée déterminée de la relation de travail. Cependant, une condition abstraite et générale, selon laquelle une personne doit disposer du statut de fonctionnaire pour bénéficier d'une condition d'emploi telle que celle en cause au principal, sans que soient prises en considération, notamment, la nature particulière des tâches à remplir ni les caractéristiques inhérentes à celles-ci, ne correspond pas aux exigences rappelées [dans le] présent arrêt ». En conséquence, la Cour déclare que la réglementation espagnole n'est pas conforme à l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée.

Références

- CJUE, 20 juin 2019, Daniel Ustariz Aróstegui c/ Departamento de Educación del Gobierno de Navarra, C-72/18



Pour apprécier les six années de service effectif au titre de la CDIisation, les fonctions effectivement exercées priment sur celles indiquées sur le contrat

Le requérant a été recruté par contrat à durée déterminée tout d'abord en qualité de technicien au sein de la direction générale de l'armement du ministère de la défense puis par un nouveau contrat à durée déterminée de trois ans, en qualité d'ingénieur cadre, quelques mois après son premier contrat, afin de tenir compte de ses diplômes. Au terme du renouvellement de ce dernier contrat, l'agent est radié des contrôles par un arrêté du ministre de la défense. Le tribunal administratif de Cergy-Pontoise annule l'arrêté au motif que le requérant étant employé sur des fonctions similaires depuis plus de six ans, aurait dû bénéficier d'une CDIisation. La cour administrative d'appel de Versailles censure le jugement du tribunal administratif prenant en compte ces changements d'appellation et de référence mentionnés dans les contrats successifs, lui refusant la CDIisation.

Le Conseil d'Etat juge que, d'après « l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, éclairé par les travaux parlementaires ayant conduit à l'adoption de la loi n° 2012-347

du 12 mars 2012, (...) un agent contractuel de l'État peut bénéficier d'un contrat à durée indéterminée lorsqu'il justifie d'une durée de services de six ans, accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public, dans des fonctions relevant d'une même catégorie hiérarchique A, B ou C au sens de l'article 13 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Lorsque les contrats successifs de l'agent mentionnent, s'agissant de l'emploi qu'il occupe, des appellations et références catégorielles distinctes, il peut néanmoins bénéficier d'un contrat à durée indéterminée s'il est établi qu'il a en réalité exercé, en dépit des indications figurant sur les contrats, des fonctions identiques pendant la durée de services requise ». En l'espèce, le requérant a bien exercé des fonctions identiques malgré les différentes appellations et références figurant dans les contrats successifs.

Le Conseil d'Etat casse l'arrêt de la Cour administrative d'appel.

Références

- CE, 28 juin 2019, n° 421458, mentionné aux tables du Recueil Lebon



LU DANS...

Quels leviers justifient le recours au contrat dans la fonction publique ?

Cet article s'interroge sur les raisons justifiant le mouvement actuel d'élargissement du recrutement aux agents contractuels dans la fonction publique. L'auteur identifie essentiellement des raisons économiques contextuelles, notamment la mondialisation des échanges qui accentue la concurrence internationale et l'impératif de compétitivité des entreprises.

- *L'avenir du contrat dans la gestion des agents du service public* / Paul Hernu, Conseiller-maître à la Cour des comptes.
- In : Gestion des finances publiques, n° 2, mars-avril 2019, p.80-86.

Les évolutions du contrat dans les trois versants de la fonction publique

Cette étude présente les évolutions à venir de la place du contrat dans la fonction publique en soulignant les avancées communes aux trois versants de la fonction publique, concernant par exemple les emplois supérieurs et dirigeants ou le contrat de projet, et les avancées spécifiques à une fonction publique particulière.

- *Quel statut pour le contrat au sein d'une fonction publique transformée ?* [Etude] / Laurent Derboulles, Maître de conférences HDR de droit public, Université de Reims Champagne-Ardenne. In : AJFP n° 4, juillet / août 2019, p. 190-196.
-

LÉGISTIQUE ET PROCÉDURE CONTENTIEUSE



Les recommandations du Défenseur des droits ne sont pas susceptibles de recours

La requérante a été recrutée comme contractuelle en contrat à durée déterminée au sein de la direction départementale de la cohésion sociale des Côtes-d'Armor. À l'issue de son contrat, elle a saisi le Défenseur des droits pour des faits de harcèlement moral et de discrimination que son directeur départemental aurait exercés à son endroit. Par une décision du 13 décembre 2016, le Défenseur des droits a recommandé au ministre hiérarchiquement compétent de prendre diverses mesures de protection en faveur de l'intéressée.

Le directeur départemental en cause demande au tribunal administratif de Rennes d'annuler cette décision. Par une ordonnance, celui-ci rejette son recours comme irrecevable. La cour administrative d'appel de Nantes confirme cette solution sur l'appel interjeté par l'intéressée.

Le Conseil d'État, saisi en cassation, rejette également le pourvoi, considérant que « lorsqu'il émet des recommandations, sans faire usage de la faculté dont il dispose de la rendre publique, le Défenseur des droits n'énonce pas des règles qui s'imposeraient aux personnes privées ou aux autorités publiques, mais recommande aux personnes concernées les mesures qui lui semblent de nature à remédier à tout fait ou à toute pratique qu'il estime être discriminatoire, ou à en prévenir le renouvellement. » Il en déduit que ces recommandations ne constituent dès lors pas des décisions administratives susceptibles de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir, quand bien même elles auraient une portée générale. Le Conseil d'État précise qu'il en va de même lorsque le Défenseur des droits décide de ne pas adopter une telle décision.

Références

- CE, 22 mai 2019, n° 414410, mentionné aux tables du Recueil Lebon



Il est possible de transiger dans un litige relatif à la mise à la retraite pour invalidité d'un fonctionnaire

Le requérant, fonctionnaire au centre hospitalier de Sedan, est victime en 2007 d'un accident reconnu imputable au service. En 2010, il est victime d'un nouvel accident qui, cette fois-ci, n'est pas reconnu imputable au service. Placé en disponibilité d'office à compter de la date de survenance de cet accident, le centre hospitalier admet le fonctionnaire le 30 mai 2013, à faire valoir ses droits à la retraite pour invalidité non imputable au service à compter du 1er novembre 2012.

Le requérant demande au tribunal administratif de Châlons-en-Champagne d'annuler pour excès de pouvoir la décision de mise à la retraite. En cours d'instance, les parties ont signé un protocole transactionnel par lequel le centre hospitalier s'est engagé à verser au requérant une somme de 35 000 euros en contrepartie d'une renonciation à poursuivre et à engager toute action en justice à propos de la cessation des relations de travail de ce dernier. Le tribunal administratif a annulé la décision attaquée par un jugement contre lequel le centre hospitalier interjette appel.

Le Conseil d'État, saisi en cassation, rappelle les dispositions des articles 2044 et 2052 du code civil qui définissent la

transaction comme « un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître » et qui « a, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort ». L'administration peut, « afin de prévenir ou d'éteindre un litige, légalement conclure avec un particulier un protocole transactionnel, sous réserve de la licéité de l'objet de ce dernier, de l'existence de concessions réciproques et équilibrées entre les parties et du respect de l'ordre public ». Au cas d'espèce, le Conseil d'État estime qu'« aucune disposition législative ou réglementaire applicable aux agents de la fonction publique hospitalière, ni aucun principe général du droit, ne fait obstacle à ce que l'administration conclue avec un fonctionnaire régi par la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, ayant fait l'objet d'une décision l'admettant à la retraite pour invalidité non imputable au service, une transaction par laquelle, dans le respect des conditions précédemment mentionnées, les parties conviennent de mettre fin à l'ensemble des litiges nés de l'édition de cette décision ou de prévenir ceux qu'elle pourrait faire naître, incluant la demande d'annulation pour excès de pouvoir de cette décision et celle qui tend à la réparation des

préjudices résultant de son éventuelle illégalité ». Après avoir annulé l'arrêt attaqué qui refusait de tenir compte du protocole transactionnel signé entre les parties, le Conseil d'État, en vérifiant au préalable qu'il « comporte des concessions

réciproques qui n'apparaissent pas manifestement déséquilibrées au détriment de l'une ou l'autre partie », admet sa régularité et conclut donc au non-lieu.

Références

- CE, 5 juin 2019, n° 412732, mentionné aux tables du Recueil Lebon



L'administration est responsable envers ses agents victimes de harcèlement moral, sous réserve d'engager une action récursoire contre les agents fautifs

La requérante, fonctionnaire d'État exerçant les fonctions de proviseur dans un lycée professionnel, a demandé au tribunal administratif de Versailles de condamner l'État à lui verser une somme en réparation du harcèlement moral qu'elle prétend avoir subi à raison du comportement des personnels administratif et enseignant de l'établissement. Après que la cour administrative d'appel a confirmé le jugement en rejetant ce recours indemnitaire, la requérante se pourvoit en cassation.

Le Conseil d'État précise, en premier lieu, que les dispositions de l'article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 répriment toutes formes de harcèlement moral, y compris lorsque les agissements « émanent d'un agent placé sous

l'autorité du fonctionnaire en cause ». Lorsque le préjudice dont l'agent victime demande réparation résulte de fautes personnelles commises par un autre agent, le Conseil d'État juge qu'« il peut demander à être indemnisé par l'administration de la totalité du préjudice subi, alors même que ces agissements ne résulteraient pas d'une faute qui serait imputable à celle-ci. Dans ce cas, si ces agissements sont imputables en tout ou partie à une faute personnelle d'un autre ou d'autres agents publics, le juge administratif, saisi en ce sens par l'administration, détermine la contribution de cet agent ou de ces agents à la charge de la réparation ». Le Conseil d'État annule l'arrêt de la cour administrative d'appel pour erreur de droit.

Références

- CE, 28 juin 2019, n° 415863, publié au Recueil Lebon



La responsabilité fautive de l'Etat peut être recherchée en complément de l'octroi d'une pension d'invalidité en cas de faute commise dans l'organisation ou le fonctionnement du service

Le requérant, caporal au sein du régiment d'infanterie de chars de marine de Poitiers, affecté sur une base opérationnelle au Tchad, a été blessé par des éclats de balle à la tête à la suite d'une erreur de manipulation de son arme par un autre militaire. L'intéressé a obtenu le bénéfice d'une pension militaire d'invalidité. Il a demandé, en outre, au ministre de la défense réparation des préjudices subis. Celle-ci lui ayant été refusée, il saisit le tribunal administratif de Paris. Ce dernier condamne l'État par un jugement confirmé par la cour administrative d'appel de Paris. Le ministre des armées se pourvoit contre cet arrêt.

Le Conseil d'État rappelle, dans un considérant de principe, qu'« en instituant la pension militaire d'invalidité, le législateur a entendu déterminer forfaitairement la réparation à laquelle les militaires victimes d'un accident de service peuvent

prétendre, au titre de l'atteinte qu'ils ont subie dans leur intégrité physique, dans le cadre de l'obligation qui incombe à l'État de les garantir contre les risques qu'ils courent dans l'exercice de leur mission. Toutefois, si le titulaire d'une pension a subi, du fait de l'infirmité imputable au service, d'autres préjudices que ceux que cette prestation a pour objet de réparer, il peut prétendre à une indemnité complémentaire égale au montant de ces préjudices. Ces dispositions ne font pas non plus obstacle à ce qu'une action de droit commun pouvant aboutir à la réparation intégrale de l'ensemble du dommage soit engagée contre l'État, dans le cas notamment où l'accident serait imputable à une faute de nature à engager sa responsabilité ». Le Conseil d'État précise ensuite les conditions dans lesquelles l'administration peut voir sa responsabilité engagée à raison d'une faute commise par un autre agent que l'agent victime. « Pour déterminer si l'accident

de service ayant causé un dommage à un militaire est imputable à une faute de nature à engager la responsabilité de l'État, de sorte que ce militaire soit fondé à engager une action de droit commun pouvant aboutir à la réparation intégrale par l'État de l'ensemble du dommage, il appartient au juge administratif, saisi de conclusions en ce sens, de rechercher si l'accident est imputable à une faute commise dans l'organisation ou le fonctionnement du service ».

Le Conseil d'Etat censure l'arrêt de la cour administrative d'appel qui a engagé la responsabilité de l'administration au

seul motif que la faute personnelle commise par cet autre militaire avait un lien avec le service alors qu'elle aurait dû rechercher « si l'accident de service dont a été victime [le requérant] était imputable à une faute commise par l'administration dans l'organisation ou le fonctionnement du service ».

Références

- CE, 28 juin 2019, n° 422920, mentionné aux tables du Recueil Lebon



Précisions sur la présentation des pièces jointes groupées par l'application Télérecours

La requérante demande au tribunal administratif de Marseille d'annuler la décision par laquelle le préfet des Bouches-du-Rhône a refusé de lui délivrer un titre de séjour et lui a fait obligation de quitter le territoire français. Devant la cour administrative d'appel de Marseille, elle ne donne pas suite à une demande de régularisation concernant la présentation des pièces jointes à sa requête et, par suite, son appel est rejeté comme manifestement irrecevable, les pièces jointes n'étant pas répertoriées par un signet distinct. La requérante se pourvoit en cassation contre l'ordonnance de rejet.

Le Conseil d'État rappelle que les pièces jointes présentées par l'application Télérecours doivent satisfaire aux exigences de l'article R. 414-3 du code de justice administrative (CJA). La production groupée de pièces jointes constituant une série est soumise à des conditions adaptées. Les dispositions du CJA (art. R. 412-2, R. 414-1 et R. 414-3 du CJA) « ne font pas obstacle, lorsque l'auteur de la requête entend transmettre un nombre important de pièces jointes constituant une série homogène eu égard à l'objet du litige, telles que des

documents visant à établir la résidence en France d'un étranger au cours d'une année donnée, à ce qu'il les fasse parvenir à la juridiction en les regroupant dans un ou plusieurs fichiers sans répertoire individuellement chacune d'elles par un signet, à la condition que le référencement de ces fichiers ainsi que l'ordre de présentation, au sein de chacun d'eux, des pièces qu'ils regroupent soient conformes à l'énumération, figurant à l'inventaire, de toutes les pièces jointes à la requête ». En l'espèce, le Conseil d'État annule l'ordonnance attaquée car son auteur n'a pas vérifié, avant de rejeter la requête pour irrecevabilité, si les conditions ainsi rappelées étaient satisfaites. Réglant l'affaire au fond, le Conseil d'État rejette toutefois la requête, au motif que « l'inventaire qui accompagnait la requête d'appel de [la requérante] ne comportait pas l'énumération des pièces regroupées par années de présence en France » et que l'indication de cette énumération dans le corps de la requête d'appel ne suffisait pas à satisfaire les exigences résultant de l'article R. 414-3 du CJA.

Références

- CE, 17 juin 2019, n° 420861, publié au Recueil Lebon



La résolution du Sénat renforçant les capacités de contrôle de l'application des lois est déclarée conforme à la Constitution

Par la **décision n° 2019-782 DC du 6 juin 2019**, le Conseil constitutionnel déclare conforme à la Constitution la [résolution du Sénat du 7 mai 2019 renforçant les capacités de contrôle de l'application des lois](#).

Cette résolution a pour effet d'apporter deux modifications au règlement du Sénat :

- Le suivi de l'application d'un projet ou d'une

proposition de loi est assuré par le rapporteur de ce projet ou de cette proposition de loi, une fois la loi promulguée et jusqu'au renouvellement du Sénat, et non plus par le président de la commission du Sénat, comme cela était le cas depuis 2009 ;

- Les commissions permanentes contribuent à l'élaboration du bilan annuel de l'application des lois.

Références

- *Consulter la décision du Conseil constitutionnel n° 2019-782 DC du 6 juin 2019 relative à la résolution renforçant les capacités de contrôle de l'application des lois (décision de conformité)*



Le délai de recours contentieux n'est pas opposable au requérant qui conteste une décision non définitive en raison du comportement de l'administration

Après avoir bénéficié d'un congé sans rémunération pour convenances personnelles, un agent contractuel de l'État demande sa réintégration. Une décision implicite de rejet est née du silence gardé par l'administration pendant deux mois. Dans le délai de recours contentieux ouvert contre cette décision, l'intéressé a reçu successivement deux courriels le convoquant à un entretien dont la date était postérieure à ce délai. À la suite de l'entretien, le ministre de l'intérieur a pris un arrêté refusant de le réintégrer et l'a maintenu en congé sans rémunération. L'agent forme un recours devant le tribunal administratif de Paris qui rejette pour tardiveté sa requête. L'intéressé se pourvoit en cassation contre l'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris confirmant cette ordonnance.

Le Conseil d'État rappelle que, à l'égard des agents publics, le silence gardé par l'administration pendant deux mois vaut décision implicite de rejet et que le délai de recours

contentieux court à compter de son intervention, à moins qu'il ne soit prorogé par une décision expresse de rejet notifiée avant son expiration (5°, art. L. 231-4 du code des relations entre le public et l'administration et art. R. 421-2 du code de justice administrative). Il précise « *qu'un requérant n'est pas recevable à contester une décision expresse confirmative d'une décision de rejet devenue définitive. Il en va différemment si la décision de rejet n'est pas devenue définitive, le requérant étant alors recevable à en demander l'annulation dès lors qu'il saisit le juge dans le délai de recours contre la décision expresse confirmant ce rejet. Il en va ainsi lorsque, par son comportement, l'administration a induit en erreur le requérant sur les conditions d'exercice de son droit au recours contre le refus qui lui a été initialement opposé* ». En l'espèce, le Conseil d'État annule l'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris.

Références

- CE, 17 juin 2019, n° 413797, mentionné aux tables du Recueil Lebon



La jurisprudence Czabaj n'est pas applicable en matière indemnitaire dans le cadre d'un recours en responsabilité engagé contre l'administration

La requérante, victime d'une erreur médicale au centre hospitalier de Vichy, lui présente une réclamation préalable tendant à l'indemnisation des préjudices subis. Après que celle-ci a été rejetée par une décision expresse, l'intéressée demande au juge des référés du tribunal administratif de Clermont-Ferrand qu'il désigne un expert et, près de deux ans après la remise du rapport de l'expert, elle saisit le même tribunal d'un recours indemnitaire. Le centre hospitalier s'est pourvu en cassation contre l'arrêt confirmant le jugement qui a fait partiellement droit aux prétentions de la requérante.

Le Conseil d'État rappelle qu'en principe, le délai de recours contentieux qui court contre une décision individuelle n'est opposable au justiciable que si la notification est assortie de la mention des délais et voies de recours (art. R. 421-5 du code de justice administrative). Il ajoute que, compte tenu de la spécificité du contentieux en cause, il doit également faire mention de la faculté d'interrompre le délai de recours contentieux en saisissant la commission de conciliation et d'indemnisation (art. L. 1142-7 du code de la santé publique).

Le Conseil d'État rappelle la jurisprudence Czabaj qui fixe à un

délai raisonnable d'un an la forclusion d'un recours contentieux en cas de notification irrégulière. Il estime en l'espèce que « *cette règle [de forclusion] ne trouve pas à s'appliquer aux recours tendant à la mise en jeu de la responsabilité d'une personne publique qui, s'ils doivent être précédés d'une réclamation auprès de l'administration, ne tendent pas à l'annulation ou à la réformation de la décision rejetant tout ou partie de cette réclamation mais à la condamnation de la personne publique à réparer les préjudices qui lui sont imputés. La prise en compte de la sécurité juridique, qui implique que ne puissent être remises en cause indéfiniment des situations consolidées par l'effet du temps, est alors assurée par les règles de prescription prévues par la loi du 31 décembre 1968 relative à la prescription des créances sur l'État, les départements, les communes et les établissements publics ou, en ce qui concerne la réparation des dommages corporels, par l'article L. 1142-28 du code de la santé publique* ». C'est pourquoi, le Conseil d'État juge que la cour administrative d'appel n'a pas commis d'erreur de droit en ayant admis la recevabilité du recours présenté par la requérante.

Références

- *CE, 17 juin 2019, n° 413097, publié au Recueil Lebon*



LU DANS...

Portée et limites de la jurisprudence Czabaj

La décision d'assemblée n° 387763 rendue par le Conseil d'Etat 13 juillet 2016 (jurisprudence Czabaj) présente une portée jurisprudentielle nouvelle en rendant irrecevables, en cas de notification irrégulière, les recours contentieux exercés au-delà d'un délai raisonnable d'un an, alors que ceux-ci pouvaient jusqu'à présent être exercés indéfiniment. Si cette jurisprudence constitue une garantie, en termes de sécurité juridique, l'auteur souligne la solution inéquitable à laquelle elle aboutit paradoxalement, dès lors qu'elle revient à sanctionner les administrés à la place de l'administration et à introduire une restriction disproportionnée à leur droit au recours.

- *Sécurité juridique et fermeture du prétoire / Florian Poulet, Professeur à l'université d'Evry-Val-d'Essonne (Paris-Saclay). In : AJDA 2019, p.1088-1092.*
- *CE, Ass. n° 387763, 13 juillet 2016*

Refonte du statut de la circulaire administrative instauré par la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 (loi ESSoC)

Cet article souligne la portée et les limites de la [loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance \(loi ESSoC\)](#) qui répond à un enjeu de sécurité juridique en clarifiant le régime de publication des circulaires et en instaurant un régime général d'invocabilité mais présente certaines ambiguïtés et insuffisances, telles que l'étendue de la nouvelle invocabilité, dans la mesure où les bénéficiaires ne sont pas clairement définis.

- *Le statut de la circulaire administrative fait peau neuve / Pascal Combeau, professeur à l'Université de Bordeaux. - In : AJDA, n° 16/2019, p. 927-933.*



Publication du rapport public 2019 du Conseil d'Etat

Le rapport annuel du Conseil d'Etat présente les activités de la juridiction administrative et du Conseil d'Etat ainsi que les principaux temps forts pour l'année 2018. Si, avec 976 avis rendus en 2018 par les formations administratives, le Conseil d'Etat connaît une diminution de son activité par rapport aux années précédentes, il est à noter que les délais d'examen des textes ont été significativement réduits, puisque seulement 1 % des textes examinés en 2018 l'ont été dans un délai supérieur à 2 mois, contre 5,7 % en 2017. Le rapport souligne également l'avancée constituée par l'introduction de nouvelles procédures et outils au cours de l'année 2018 : en particulier la procédure de la médiation, au développement de laquelle le Conseil d'Etat a contribué, mais également l'application TELERECOURS citoyens, généralisée à l'automne 2018, qui permet désormais à tous les justiciables de saisir la juridiction administrative par voie dématérialisée.

- *Consulter le rapport d'activité 2019 (année 2018) / Conseil d'Etat, 14 mars 2019.*

Publication du bilan d'activité 2018 du Conseil d'Etat

Le bilan d'activité du Conseil d'Etat retrace les temps forts de l'année 2018 pour le Conseil d'Etat et la juridiction administrative.

Avec 9 563 affaires contentieuses enregistrées au Conseil d'Etat, 213 029 devant les tribunaux administratifs, 33 773 devant les cours administratives d'appel et 58 671 devant la Cour nationale du droit d'asile (CNDA), l'activité juridictionnelle est particulièrement dynamique en 2018. Le nombre de recours a progressé de plus de 8 % en première instance et en appel et de plus de 9 % devant la Cour nationale du droit d'asile. Par ailleurs, le temps de procédure a significativement diminué, avec un délai prévisible moyen de jugement de 6 mois et 17 jours pour le Conseil d'Etat, 9 mois et 15 jours pour les tribunaux administratifs d'appel et 10 mois et 23 jours pour les cours administratives d'appel.

Au titre de son activité consultative, le Conseil d'Etat a examiné 69 projets de loi, 7 propositions de loi, 27 projets d'ordonnance, 822 projets de décret et 17 demandes d'avis parmi lesquels plusieurs avis majeurs ont été rendus, notamment sur la révision de la Constitution.

Enfin, deux chantiers de modernisation au service des citoyens méritent d'être signalés, avec la généralisation de la nouvelle rédaction des décisions de justice au premier janvier 2019 dans le but de les rendre plus compréhensibles par les citoyens, et le développement de l'application de Telerecours citoyens qui permet désormais aux justiciables de saisir la juridiction administrative par voie dématérialisée.

- *Consulter le bilan d'activité 2018 du Conseil d'Etat*

TRANSFORMATION PUBLIQUE



Le Premier ministre dégage des axes de réforme pour réorganiser l'administration déconcentrée

Par circulaire du 12 juin 2019, publiée au Journal officiel du 13 juin 2019, adressée aux ministres et secrétaires d'Etat, aux préfets de région et aux préfets de département, le Premier ministre dégage **quatre objectifs** pour transformer les administrations territoriales de l'Etat :

1. Désenchevêtrer les compétences de l'Etat avec les collectivités territoriales, les opérateurs et les acteurs hors de la sphère publique.

Quatre domaines ont été privilégiés au sein desquels les attributions entre chacun de ces acteurs ont été précisées :

- le recentrage de l'Etat s'opérera sur les entreprises en difficulté et les filières stratégiques des politiques d'innovation et de transformation numérique ;
- la responsabilité de l'instruction des actes d'urbanisme sera peu à peu reprise par les collectivités territoriales ;
- en lien avec les départements, les conditions d'exercice de la tutelle des pupilles de l'Etat seront améliorées ;
- enfin, au niveau régional, l'expérimentation de la délégation de compétence en soutien des industries culturelles sera poursuivie.

Au-delà de ces chantiers, un nouvel acte de décentralisation est également souhaité avec la proposition d'un nouveau cadre constitutionnel pour favoriser la différenciation.

En outre, neuf autres domaines sont identifiés pour poursuivre la clarification des compétences au sein de l'Etat (jeunesse et vie associative, sport, cohésion sociale, emploi et travail, recherche et technologie, famille et enfance, handicap, biodiversité, urbanisme).

2. Réorganiser le réseau déconcentré de l'Etat pour mieux répondre aux priorités du Gouvernement.

Deux objectifs ont été identifiés :

- mieux exercer les missions prioritaires du Gouvernement et renforcer les services responsables ;
- rapprocher les services au plus près des usagers (le département est désigné comme l'échelon privilégié pour la mise en œuvre des politiques de l'Etat).

À cette fin, les administrations déconcentrées de l'Etat seront réorganisées :

- pour créer un service public de l'insertion (réunissant les services de l'insertion, de la cohésion sociale, du travail et de l'emploi) ;

- pour recentrer les missions sport, jeunesse et vie associative en vue de les rapprocher de l'Education nationale et d'aider à la mise en œuvre du service public national universel ;
- pour accroître le soutien de l'Etat en matière d'ingénierie territoriale au niveau départemental (en cohérence avec la création de l'Agence nationale pour la cohésion des territoires).

3. Gagner en efficacité en rationalisant les moyens et en favorisant les coopérations interdépartementales.

Afin de rationaliser les moyens à la disposition des administrations déconcentrées, une mutualisation sera effectuée :

- en matière budgétaire : les programmes budgétaires 333 « Moyens mutualisés des administrations déconcentrées » et 307 « Administration territoriale de l'Etat » seront fusionnés ;
- en matière de fonctions supports : des secrétariats généraux communs aux préfetures et aux directions départementales interministérielles, chargés d'assurer l'ensemble des fonctions support, en lien avec l'échelon régional dédié pour ce qui concerne les achats, les ressources humaines et l'immobilier, seront créés au niveau départemental ;
- en matière immobilière : la politique immobilière de l'Etat sera repensée dans une logique d'optimisation des espaces occupés et de simplification de l'accès des usagers.

Enfin, l'attention sera mise sur le développement des coopérations départementales dans le cadre des nouvelles régions aux dimensions élargies. Les mesures suivantes sont envisagées : la mise en œuvre du traitement administratif de certaines procédures au sein de plateformes interdépartementales et la création de pôles de compétences multi-départementaux afin de partager l'expertise.

4. Conférer aux responsables déconcentrés, et notamment départementaux, des pouvoirs de gestion accrus et garantir la cohérence de l'action de l'Etat au profit des territoires.

4.1. Rechercher une meilleure articulation dans l'exercice des missions à l'échelon départemental des DREAL et des DDT :

- en procédant notamment à des regroupements sur site des unités départementales, des représentants

des opérateurs de l'Etat et des autres services de l'Etat au sein de chaque département pour renforcer la cohérence de l'intervention des différents services de l'Etat ;

- en améliorant la collégialité autour du préfet de département pour permettre la prise de décision au plus près du terrain.

4.2. Mettre en place des plateformes de gestion en matière de politique de l'eau, du traitement de l'habitat insalubre et indigne et de politique de l'environnement.

Afin d'accélérer les procédures et la prise de décision, plusieurs mesures sont envisagées, coordonnées au niveau régional, notamment des plateformes départementales ou interdépartementales dirigées par un responsable investi d'une autorité fonctionnelle sur l'ensemble des services de l'Etat compétents.

4.3. Renforcer les guichets d'accueil de proximité.

Une instruction viendra prochainement préciser le

rapprochement en un même lieu des services publics de l'Etat, des opérateurs et des collectivités territoriales.

4.4. Rassembler l'Etat déconcentré autour du préfet, garant de la cohérence de l'action de l'Etat au profit des territoires.

Afin d'assurer une meilleure implantation des services publics sur le territoire, il est envisagé de procéder à des réorganisations de services. Celles-ci doivent intervenir dans le cadre d'un comité interministériel régional des transformations des services publics placé sous la présidence du préfet de région. Il aura notamment pour mission de définir une stratégie globale cohérente de l'ensemble des réorganisations, d'assurer la planification dans le temps des opérations et d'organiser la concertation avec les élus et les parties prenantes.

4.5. Prochaines étapes de mise en œuvre.

Il est demandé aux préfets de région de préparer un projet d'organisation conforme à ces orientations en vue de les transmettre au Premier ministre avant fin octobre 2019.

Références

- *Circulaire du Premier ministre du 12 juin 2019 relative à la mise en œuvre de l'organisation territoriale de l'Etat (JO du 13 juin 2019)*



Le Premier ministre dégage des axes de réforme pour transformer les administrations centrales

Par circulaire du 5 juin 2019, publiée au Journal officiel du 6 juin 2019, adressée aux ministres et secrétaires d'Etat, le Premier ministre dégage sept axes de réforme à mettre en œuvre pour transformer les administrations centrales et instaurer de nouvelles méthodes de travail :

Renforcer l'efficacité des administrations centrales.

Ce gain d'efficacité doit d'abord passer par la diminution du poids des actes récurrents, plus spécifiquement à travers une diminution de la production normative, ou par la rationalisation des modalités d'exercice de la tutelle. Il passe ensuite par la suppression des doublons, par exemple pour les « fonctions support » au sein d'un même ministère, ou entre les différentes directions de plusieurs ministères dans le cas de politiques interministérielles. Enfin, une révision des organigrammes devra être menée, d'une part pour parvenir à une réduction du nombre d'échelons hiérarchiques, et, d'autre part pour favoriser une organisation « *en mode projet* ».

Simplifier le paysage administratif : la réduction du nombre d'instances et de commissions rattachées aux administrations centrales.

La circulaire prévoit d'une part, la suppression ou le regroupement des agences et opérateurs sous tutelle de l'Etat comportant moins de cent agents et d'autre part, de rationaliser les organismes devant être consultés obligatoirement. Désormais, la création d'une nouvelle entité ne pourra être effectuée qu'après suppression ou fusion préalable d'une ancienne structure.

Rapprocher les administrations des citoyens et des territoires.

Les ministères sont invités à identifier au moins deux structures (services, agences, opérateurs ou direction support) qui pourraient être délocalisées dans les territoires, notamment, les écoles de formation. Les citoyens devront être associés à la conception des politiques publiques, avec des propositions à formuler par les ministères ; de même, les services déconcentrés devront être davantage associés à l'élaboration des normes, par exemple à travers la rédaction d'une fiche d'impact précisant les effets des réglementations nouvelles sur ces administrations.

Aller le plus loin possible en matière de déconcentration.

Dans la même logique, la déconcentration des actes de gestion doit s'accélérer particulièrement en matière de décisions administratives individuelles pour être effective avant la fin de l'année 2019.

Améliorer le fonctionnement du travail interministériel.

Les directeurs d'administration centrale se verront confier de nouvelles responsabilités : ils sont ainsi invités à travailler plus étroitement avec les cabinets ministériels, mais devront aussi développer une culture de coopération entre les services, directions et ministères, en traitant le plus possible à leur niveau les éventuels points de désaccord. Par ailleurs, de nouvelles règles de fonctionnement des réunions interministérielles, moins nombreuses, plus décisionnelles, et,

ainsi, plus efficaces (niveau de représentation, compte rendu obligatoire, délai minimum de prévenance de 48 heures) seront mises en œuvre.

Encadrer et revoir l'usage des circulaires.

Le constat est fait d'un nombre encore beaucoup trop important de circulaires et ce, malgré la réduction de 65 % d'entre elles. Le nombre de circulaires doit être limité au maximum, en se focalisant sur l'accompagnement, le suivi et l'exécution des réformes ; elles devront, de ce fait, être signées

personnellement par le ministre. Les circulaires d'interprétation seront remplacées par une documentation accessible sur les sites Internet ministériels, et un compteur des circulaires diffusées annuellement dans chaque ministère sera mis en place.

Mieux suivre l'impact des réformes.

Depuis juin 2019, cinq indicateurs d'impact doivent accompagner chaque projet de loi, afin de pouvoir mesurer les résultats et l'efficacité des politiques publiques mises en place.

Références

- *Circulaire du Premier ministre du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail (JO du 6 juin 2019)*



Retrouvez plus d'un millier
d'articles publiés depuis avril
2015, grâce au moteur de
recherche



Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)

Directeur de la publication : Thierry LE GOFF

Rédactrice en chef : Caroline LEMASSON-GERNER

Rédactrice en chef adjointe : Sophie ZABOROWSKI

Equipe de rédaction : Caroline LEMASSON-GERNER, Sophie ZABOROWSKI, Marion FOREST-TAILLEFER, Fabienne CATALOSI, Clemmy FRIEDRICH

Conception et rédaction : Bureau du statut général, de la diffusion du droit
et du dialogue social

N° ISSN : 2650-0345

Contact : contact-vigie@kiosque.bercy.gouv.fr

ABONNEMENT - MODIFICATION DE VOTRE ABONNEMENT

RECHERCHE - ARCHIVES - RSS - DESABONNEMENT

Conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et au règlement général sur la protection des données (RGPD), vous disposez d'un droit d'accès, de modification et de suppression des données à caractère personnel qui vous concernent. Ce droit peut être exercé par courriel à l'adresse suivante (contact-vigie@kiosque.bercy.gouv.fr) ou par courrier postal adressé à la DGAFP - 139 rue de Bercy - 75012 Paris. Les actualités et informations publiées ne constituent en aucun cas un avis juridique. Il appartient ainsi au lecteur de faire les vérifications utiles avant d'en faire usage.